Maestría en Administración Pública

Artículo de investigación aplicada

Estudio de la satisfacción laboral y desempeño del equipo médico en Hospital Especializado de Ecuador en el año 2023.

Eddy Israel CUEVA MORAN

a Mgs. En Administración Pública eicueva@uees.edu.ec

Palabras clave

- Satisfacción laboral
- Motivación
- Equipo médico

Clasificación JEL

I11, I18

Resumen: El objetivo del presente estudio es determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño del equipo medico en Hospital Especializado de Ecuador en el año 2023. La muestra estuvo conformada por 157 enfermeros, a los que se les aplicaron los siguientes cuestionarios: la tabla 2 del NTP:394 para evaluar la satisfacción laboral y para el desempeño laboral la Ficha de recolección del desempeño laboral. Los hallazgos evidencian aspectos como reconocimiento, autonomía, remuneración y ambiente laboral influyen significativamente en responsabilidad, colaboración y eficiencia laboral. Estas conclusiones destacan la necesidad de políticas organizacionales orientadas a mejorar la satisfacción laboral en áreas específicas, ya que se vislumbra que estas mejoras tendrían un efecto directo y positivo en el rendimiento global de los empleados.

Key words

- Job satisfaction
- Motivation
- Medical team

JEL Classification

I11, I18

Abstract: The objective of this study is to determine the relationship between job satisfaction and the performance of the medical team at a Specialized Hospital in Ecuador in the year 2023. The sample consisted of 157 nurses who were administered the following questionnaires: Table 2 of NTP:394 to assess job satisfaction and the Labor Performance Collection Sheet for assessing job performance. The findings demonstrate a strong relationship between job satisfaction and multiple dimensions of employee performance. Aspects such as recognition, autonomy, remuneration, and the work environment significantly influence responsibility, collaboration, and work efficiency. These conclusions underscore the need for organizational policies aimed at enhancing job satisfaction in specific areas, as improvements in these areas are anticipated to have a direct and positive effect on overall employee performance.

Eddy Israel CUEVA MORAN

Introducción

Actualmente las organizaciones están inmersas a cambios tecnológicos, sociales y económicos a los que se deberían adaptar para lograr metas y resultados, por lo que es imprescindible que los trabajadores se encuentren motivados y comprometidos con su labor. En el campo de la salud, estas variables están ligadas a las enfermeras, cuyo propósito es cuidar la salud física, mental y brindar cuidados de calidad. Es fundamental conocer y comprender los niveles de motivación y satisfacción para elevar su desempeño (Pebes & Uribe, 2019).

El Open Institute for People & Performance (2015) señala que los trabajadores que se sienten satisfechos muestran un incremento del 65% en su compromiso hacia las tareas que les son asignadas en el día a día en una empresa. Debido a esto, las compañías están enfocadas en brindar a sus empleados estímulos emocionales más prominentes. Investigaciones previas han evidenciado que estos estímulos están asociados con ventajas significativas que mejoran el desempeño laboral y contribuyen al logro de metas (Muñoz, 2019).

El trabajo es un marcador de identidad y autoestima personal; significa que además de la fuerza física, la razón, la emoción y la humanidad entran en juego para crear bienes y dar servicios para los demás. En este sentido, el trabajo es servicio a los demás y a la dignidad humana de cada empleado. En cualquier caso, los empleados muestran una sensación de satisfacción que merece investigación, así como su motivación y desempeño (Bastardo, 2014).

La preocupación por satisfacción laboral es inminente, gran parte de los empleadores han olvidado que las organizaciones están formadas por un conjunto de personas que siguen la misma misión y visión para el logro de objetivos organizacionales. Por ello, es necesario encontrar formas de aumentar su motivación y satisfacción, por consiguiente, su desempeño. De manera que, ninguna de estas condicionantes se vea afectada por factores internos (Chincay & Cusicanqui, 2022).

Según estudios realizados en España, la satisfacción laboral ha estado en decadencia en los últimos años, por lo que es imprescindible proponer mejoras para que esta variable no genere un problema en la estructura de las organizaciones y el logro de sus objetivos (Randstad, 2019). Según la OIT América latina cuenta con un 45% de trabajadores que están satisfechos laboralmente y el 65% están insatisfechos, siendo estos trabajadores menores de 25 años. Por otro lado, investigaciones europeas sobre la satisfacción laboral en el área de salud, mostró que el 80% de los trabajadores se encuentran satisfechos o muy satisfechos. Mientras que, en países sudamericanos el porcentaje de satisfacción laboral en la misma área alcanza solo el 25% (Acevedo & Palomino, 2023).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha advertido sobre la disminución de la productividad de los trabajadores de la salud en un 47% debido a la pandemia de Covid-19, con una afectación especialmente significativa en América Latina, llegando hasta un 85% en naciones como Brasil, Perú, Chile y Colombia (Sánchez, 2023). Es fundamental destacar que el desempeño laboral de los trabajadores es esencial para su autoestima y su rendimiento general, lo que hace que la satisfacción en el entorno laboral sea un factor clave. En el caso de los profesionales de enfermería, esto se refleja en la calidad de atención que brindan a los usuarios de servicios de salud en diferentes niveles. Por eso existe un interés significativo en comprender a fondo el desempeño de los empleados dentro de las organizaciones.

Como Cruz (2022) cita en su estudio sobre la satisfacción laboral que desafortunadamente, no hay evidencia de que la investigación haya avanzado en esta área en el Ecuador. Sin embargo, hay estudios que arrojan cifras realmente impactantes. Cajas (2017) indica que cerca del 60% del talento ecuatoriano se encuentra insatisfecho con su trabajo, lo que sugiere que una gran cantidad de trabajadores recomendados por la teoría de la motivación de Maslow tienen más problemas para satisfacer sus necesidades básicas, afectando así su trabajo (Bravo et al., 2018).

Por lo expuesto anteriormente, se puede decir que es importante que la administración de recursos humanos conozca los factores de la satisfacción laboral y sus niveles de cumplimiento en el personal ya que este

condiciona al desempeño laboral y por ende al logro de metas de la organización. De manera que, pueda proponer incentivos adecuados al personal que como lo explica Robbins (1995) en su modelo teórico son un trabajo mentalmente desafiante, recompensas equitativas, condiciones de trabajo, apoyo de colegas y relación de cargo-trabajo (Nahar, 2013). Por otro lado, la teoría de las expectativas de (Álvarez, 2010) explica y nos ayuda a entender porque muchos trabajadores están insatisfechos con las labores haciendo solo lo mínimo para mantenerse, por eso los empleadores deben discrepar de la idea de que todos desean lo mismo.

La relación entre la satisfacción y el desempeño laboral permite comprender los factores que inciden en el desempeño y dependen de la satisfacción laboral, para que su combinación pueda tomar medidas oportunas que ayuden a mejorar el desempeño laboral. Las interacciones y los beneficios potenciales de tomar medidas a corto plazo para mejorar la eficiencia empresarial, la satisfacción laboral y la competitividad, entre otros, no están claros (Mora & Mariscal, 2019). Se deduce que el estudio de la satisfacción laboral en miembros de salud es imprescindible para un correcto manejo de logros organizacionales (Marín & Claudia, 2018).

En muchos hospitales especializados en Ecuador, se ha evidenciado un persistente desafío en cuanto a estas variables, especialmente entre el personal de enfermería. Este problema se ha manifestado a través de una alta rotación de empleados médicos, lo que indica un continuo problema de retención del talento. La falta de recursos y apoyo adecuado, tanto en términos de instalaciones médicas como de apoyo administrativo, ha sido una preocupación constante entre los profesionales de la salud. Este déficit puede haber contribuido a una sensación de descontento y desmotivación en el equipo médico.

Además, la sobrecarga laboral ha sido una realidad común en estos hospitales, con un alto número de pacientes y largas jornadas laborales que agotan al personal médico. La falta de reconocimiento por parte de la administración y la ausencia de sistemas de recompensas efectivos también han impactado negativamente en la moral y la motivación de los trabajadores de la salud. A esto se suma una comunicación interna deficiente y problemas de liderazgo, lo que ha generado desalineación en los objetivos, ambigüedad en los roles y falta de apoyo, contribuyendo así a la insatisfacción laboral generalizada.

Estos desafíos han creado un entorno laboral difícil para el equipo médico, lo que ha llevado a la necesidad de investigar y abordar los problemas subyacentes relacionados con la satisfacción laboral y la motivación para mejorar la calidad de la atención médica y el bienestar tanto del personal como de los pacientes en estos hospitales especializados en Ecuador.

El Hospital seleccionado para el estudio ha presentado inconvenientes con el desempeño laboral del equipo médico y esto afecta en gran medida al logro de objetivos organizacionales y metas planteadas por la institución. La investigación previa demuestra que el bajo desempeño laboral se debe en gran medida al limitado enfoque de los administradores en la satisfacción laboral de los empleados. Según lo expuesto anteriormente es imprescindible la evaluación de la satisfacción laboral en un Hospital especializado en Ecuador para que este pueda cumplir con sus objetivos a corto y largo plazo, además para que la parte administrativa tome decisiones que mejoren la satisfacción del personal y por consiguiente el desempeño de este.

Lo expuesto anteriormente nos lleva a plantear la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral y el desempeño del equipo médico en un Hospital Especializado de Ecuador en el año 2023?

La presente investigación proporciona información clave basada en evidencia empírica para que esta organización y otras desarrollen estrategias para mejorar la satisfacción laboral en el equipo de enfermería de las diversas instalaciones hospitalarias. El objetivo es determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño del equipo médico en Hospital Especializado de Ecuador en el año 2023.

Eddy Israel CUEVA MORAN

Revisión de Literatura

Frente a la temática investigada relacionada a la "Estudio de la satisfacción laboral y el desempeño del equipo médico en Hospital Especializado de Ecuador en el año 2023" es necesario abordar las variables de estudio:

Satisfacción laboral

Para Vallellano (2019) La palabra satisfacer cotidianamente cumple una necesidad, un deseo o una expectativa. De manera similar, en psicología laboral y organizacional, la construcción de satisfacción laboral se usó originalmente para denotar el grado en que el trabajo de una persona satisfacía sus necesidades, deseos y expectativas. Sin embargo, a lo largo de los años, algunos autores han ampliado el concepto hasta casi equipararlo con las actitudes laborales, mientras que otros lo han utilizado como sinónimo de constructos relacionados que no necesariamente son iguales, como la calidad del trabajo. La proliferación de terminología crea confusión para las investigaciones, según Judge (2017) todavía no hay suficiente trabajo empírico para apoyar una terminología frente a otras.

Fernández (2019) define la satisfacción laboral como la visión favorable o desfavorable que tiene un empleado del trabajo, expresada como el grado de adecuación que existe entre las expectativas de las personas sobre el trabajo, las recompensas proporcionadas por el trabajo, las relaciones interpersonales y el estilo de gestión.

Por otro lado, según Berrio (2021), la satisfacción laboral representa un aspecto de gran relevancia en la gestión del talento dentro de las organizaciones, dado que influye directamente en la productividad empresarial y en el crecimiento tanto personal como profesional de los empleados. En el ámbito privado, se ha dedicado más atención a este tema y a su efecto en la mejora de las empresas en comparación con el sector público. Esto se debe a las particularidades existentes en la relación de los funcionarios con las entidades estatales y las distintas exigencias en cuanto a promoción laboral.

Madera (2019) desarrolla la satisfacción laboral mediante la teoría de Frederick Herzberg, psicólogo estadounidense, propuso en 1959 que la verdadera satisfacción laboral de proviene del hecho de enriquecerse para poder asumir más responsabilidades en el trabajo y ganar más experiencia. Así como del crecimiento espiritual y psicológico. Esto condujo a intentos en la década de 1960 para enriquecer los lugares de trabajo y, mejorar la moral y el rendimiento de los empleados. Si bien no se ha demostrado la correspondencia entre satisfacción y productividad, el supuesto de que los empleados están satisfechos con sus tareas otorga mayor certeza de resultados, lo que se verá reflejado en la influencia del clima organizacional en los resultados finales. Desarrolle una teoría de dos factores para explicar mejor el comportamiento humano:

- Higiene o factores externos (remuneración, beneficios sociales, tipo de supervisión, condiciones físicas y ambientales de trabajo, políticas y reglamentos internos) se refieren a las condiciones relacionadas con el trabajo que existen en el ambiente fuera de su control para motivar a los empleados.

- Los factores motivacionales o internos, de acuerdo con el individuo, se vinculan con la manera en que este aborda sus labores y responsabilidades, junto con las sensaciones de valoración personal y progreso en su carrera profesional, así como la necesidad de alcanzar sus metas personales en el entorno laboral. Esta categoría comprende elementos como la satisfacción, el avance y la valoración profesional.

Por otro lado, el autor Daven propuso la teoría de la adaptación en un artículo de 1994. Esto sugiere que es más probable que un empleado perciba su trabajo como satisfactorio porque existe una relación más fuerte entre el refuerzo organizacional (recompensas) y los valores que el individuo busca satisfacer a través de las actividades laborales (autonomía, comodidad, estatus, desempeño y seguridad). Asimismo, cuanto mayor sea la correlación entre las habilidades personales y las demandas del rol, mayor será la satisfacción

laboral (Boada, 2019)

Cruz (2022) identifica varios factores que intervienen en la satisfacción laboral como las buenas relaciones con los jefes y compañeros, el tipo de trabajo, la forma de supervisión, la seguridad, el reconocimiento y la promoción son importantes para el compromiso organizacional de los empleados y están relacionados con esto. Sin embargo, el ambiente de trabajo, la seguridad y la vigilancia epidemiológica se incluyeron como parte de los factores organizacionales que se relacionaron positivamente con la satisfacción laboral.

Desempeño laboral

Por otro lado, según Cienfuegos (2020) El desempeño laboral es una disciplina que ha sido estudiada durante mucho tiempo, especialmente en la psicología organizacional. La razón principal para demostrar que las organizaciones están tan interesadas en investigar este término es la capacidad de comprender y explicar los diversos aspectos que afectan el crecimiento y la eficiencia de la empresa, por lo que comprender el desempeño del trabajo es fundamental.

Para Castagnola (2020) el desempeño de los empleados siempre se ha considerado el factor más importante para mejorar la eficiencia y el éxito de la organización; por esta razón, los gerentes de recursos humanos ahora están muy interesados en lo que se puede medir y mejorar. En este sentido, el desempeño es el comportamiento observado de los empleados que es relevante para el logro de las metas organizacionales y puede medirse por el nivel de competencia del individuo y su contribución a la organización.

Guzmén & Sánchez (2020) afirman que tratar de mejorar el desempeño laboral en una organización es una prioridad necesaria para gestionar su éxito. Ya que el desempeño laboral es el valor esperado de una inversión en una organización durante un período de tiempo. Tal comportamiento de una o varias personas contribuirá a la eficacia organizacional en diferentes momentos, y el desarrollo de dicho comportamiento puede estar motivado por diversos factores personales o ambientales destinados a mejorar su liderazgo y habilidades.

Pashanasi & Gárate (2021) menciona que el desempeño laboral como construcción teórica consiste en comportamientos identificados en las observaciones de los empleados que contribuyen al logro de resultados (Campbell & Wiernik, 2015). El análisis y evaluación de esta variable es una fortaleza de las diferentes actividades de la institución, que permite optimizar el reclutamiento, la remuneración y las recompensas o el desarrollo de capacidades (Ramos, 2019). Sin embargo, es importante considerar el equilibrio entre el trabajo y la familia, que muchas veces está en conflicto, y para ello se pueden implementar políticas que apunten a brindar soluciones al conflicto trabajo-familia (Medina, 2017).

Serezade & Carpio (2021) considera 3 dimensiones para evaluar el desempeño laboral, estas son:

- El conocimiento del trabajo es una comprensión del conjunto de tareas específicas de un puesto y la capacidad constante de seguir los cambios en las funciones del trabajo, considerando el conocimiento de las actividades laborales y cargos ocupados por socios comerciales. Asimismo, la calidad del trabajo es importante para evaluar su desempeño.
- La responsabilidad, donde se aprecia el cumplimiento de las obligaciones y el cuidado al tomar una decisión o realizar algo. Además, la iniciativa es otra dimensión considerada como un concepto de acción positiva, entre los que se valora el hecho de que los colaboradores puedan realizar las tareas asignadas y formular sus propios objetivos en el trabajo e incluso iniciar ellos mismos las ideas de otros.
- El trabajo en equipo se considera la influencia más importante del personal, de hecho, el trabajo en equipo logra más que los individuos. Capacite a cada miembro y elimine las barreras que puedan impedirles completar las tareas correctamente. Esto promueve estructuras de trabajo más flexibles y con menos capas, y cuando los colaboradores cumplen un conjunto de requisitos, se crea una estructura con un sistema de interacción estable, dando como resultado equipos de trabajo. Esta dimensión tiene en cuenta la capacidad del colaborador para integrarse y realizar el trabajo con los demás.

Mientras que, (Toledo, 2020) menciona a Ramos (2018) quién afirma que para los trabajadores la falta de motivación tiene como reacción dejar de realizar actividades con el mismo cuidad con el que las iniciaron y se desarrollen a plenitud. Los administradores arrogantes, manipuladores y apáticos no permiten que el colaborador tenga la palabra o tome la iniciativa en el inicio de las actividades, sino que esperan que se dé la orden o reaccionan con tristeza antes de indicarles que realicen la actividad.

Hay otros factores para crear un buen desempeño laboral, como el liderazgo, la cooperación, el trabajo en equipo, la carrera, etc.; cuando los empleados desarrollan sus funciones dentro de una unidad estructural para cumplir cabalmente con los objetivos institucionales de la unidad estructural a la que pertenecen, se destacan de alguna manera (Lluncor & Cacho, 2021).

Por último, la importancia de la medición del desempeño en las organizaciones radica en su carácter estratégico, que brinda a los gerentes acceso a información sensible que permite la mejora continua en relación con las políticas y metas que se proyectarán para el desarrollo, la productividad y competitividad de la organización, es decir, es una herramienta que, si se usa bien, puede establecer su existencia durante mucho tiempo (Salazar, 2019).

El primer vínculo tentativo entre la satisfacción y el desempeño laboral surgió a fines de la década de 1920 a partir de los estudios de Hawthorne (citado en Petty, McGee y Cavender, 1984). Asimismo, en la década de 1930, Mayo (1933) (citado en Del Toro, Salazar, & Gómez, 2011) realizó uno de los primeros hallazgos sobre la satisfacción laboral, vinculándolo al "modelo de grupo de trabajo informal". Uno; es un motivador más fuerte que la compensación financiera, el tiempo libre y otros factores relevantes. La necesidad de comprender la motivación humana a nivel de trabajo se hizo ampliamente conocida durante los estudios iniciales, haciendo de estos estudios los primeros en un enfoque humanista de la gestión (Boada, 2019).

Escobedo & Quiñones (2020) mencionan a Bakotic (2012), quién define la satisfacción laboral como un elemento fundamental del comportamiento organizacional que afecta el desempeño. Swaminathan y Jawalhar (2013) mostraron una correlación positiva entre estas dos variables. La relación entre la satisfacción y desempeño laboral ha sido analizada por varios autores, tanto a nivel internacional como nacional, y estos análisis se presentan en las siguientes secciones.

Estudios que respaldan las variables de la investigación y su relación son:

Boda (2019) en su estudio descriptivo que tiene como finalidad de investigar la satisfacción laboral y el desempeño del agente de seguridad en una empresa de seguridad de Lima. Se utilizaron dos cuestionarios llenados por una muestra representativa de empleados de agencias de seguridad. Los resultados indican una correlación significativa entre la satisfacción y el esfuerzo laboral y que el único aspecto de la satisfacción laboral que estaba fuertemente relacionado con el desempeño era la satisfacción con la importancia de la tarea. Los resultados indican la necesidad de evaluar periódicamente la satisfacción de los empleados, medir diferentes aspectos de la satisfacción, incluida la importancia de la tarea, e intervenir para motivar al personal.

Nava & Brito (2019) en su estudio referente a la satisfacción laboral buscó probar un modelo estructural que expresaba la relación hipotética entre el compromiso y la satisfacción laborales con una muestra de 71 enfermeras profesionales del norte de México. Finalmente, las intervenciones dirigidas a mejorar la calidad de vida laboral pueden mantener un alto compromiso y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería.

Noboa Salazar (2019) utilizó dos instrumentos para recolectar datos de 250 trabajadores en una empresa. Los resultados demostraron una correlación positiva entre los dos conceptos, lo que sugiere que las dimensiones del clima organizacional que tuvieron un mayor impacto en la satisfacción laboral fueron el pago y la gestión. Esta investigación personalizada es relevante para las organizaciones, ya que les permite proponer e implementar planes de acción para mejorar tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral de los empleados.

Bustamante & Paredes (2021) en un estudio descriptivo en el que buscaba establecer una relación correlacional entre la satisfacción laboral y la gestión del talento humano en bancos con mayor capital financiero de Guayaquil. Empleo un cuestionario tipo Likert con 40 ítems a 370 empleados, los resultados demostraron que existe una correlación positiva de 0.911 entre la satisfacción del personal y la gestión de talento humano.

Guerrero & Manosalvas (2021) en su investigación se propusieron determinar la conexión entre la satisfacción laboral, el estilo de liderazgo y su impacto en el compromiso organizacional en Ecuador. Para recopilar datos, se aplicó un cuestionario a 386 individuos seleccionados mediante muestreo por conveniencia. Los resultados evidenciaron una relación entre la satisfacción laboral y el liderazgo transformacional, el cual influye positivamente en el compromiso organizacional. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, estableciendo una hipótesis afirmativa sobre la existencia de una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño del equipo médico en el Hospital Especializado de Ecuador en 2023 (Hi), mientras que la hipótesis nula (Ho) sostuvo lo contrario. Estas hipótesis son fundamentales para analizar la relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento del equipo médico en dicho contexto hospitalario específico.

Metodología

El hospital donde se realizó el levantamiento de datos está conformado por los 157 colaboradores que forman parte del equipo de enfermería del hospital, representando la población. Por otro lado, la muestra es de tipo censal por lo que, el tamaño de esta será igual a la población, es decir, 157 médicos.

La evaluación de las variables se llevará a cabo mediante dos cuestionarios que servirán como instrumentos para evaluar las mediciones de forma presencial. El primer cuestionario por utilizar será la "Escala de Satisfacción Laboral" basada en la tabla 2 del NTP:394. Este instrumento, detallado en el Apéndice 1 y desarrollado por [nombre del autor o institución], consiste en una escala de valoración con 5 opciones de respuesta, que van desde "muy satisfecho" hasta "muy insatisfecho". Su objetivo es medir el grado de satisfacción que experimenta el trabajador en relación con diversas situaciones laborales y las tareas que desempeña. Por otro lado, el segundo cuestionario, denominado Ficha de recolección del desempeño laboral, detallado en el *Apéndice 2*. Está conformado por tres dimensiones productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral. Cada dimensión cuenta con 5 preguntas tipo Likert

Para la aplicación de ambos cuestionarios, se tomó la población total de 157 médicos que laboran en el hospital. Se realizó un horario de aplicación relacionado al horario de descanso de los médicos. Finalmente, fue aplicado en los turnos de descanso durante una semana debido a la diferencia de horarios de cada médico y tiene una duración total 20 min, 10 min para cada instrumento.

Los resultados de ambos cuestionarios fueron ingresados en una base de datos utilizando como herramienta Microsoft Excel. Posteriormente, la base de datos fue importada a un programa de análisis estadístico SPSS v26. Para finalizar, se realizaron tablas de resultados para un mejor entendimiento de los resultados.

Resultados

En el Hospital Especializado de Ecuador en el año 2023, se observa una distribución por género en el equipo médico donde el 68% de los trabajadores son mujeres, mientras que el restante 32% corresponde a hombres. Esta disparidad muestra una predominancia significativa de mujeres en comparación con hombres en el ámbito laboral del hospital, lo que puede reflejar una tendencia demográfica dentro del campo médico o particularidades en la contratación y retención de personal en la institución.

A continuación de muestran los resultados de 157 médicos que laboran en el hospital para poder evaluar la satisfacción laboral y el desempeño del equipo medico

Tabla 1.
Resultados de la variable satisfacción laboral

Satisfacción laboral	
Variable de Satisfacción laboral	Media
Reconocimiento	3.02
Autonomía	4.52
Remuneración	3.25
Ambiente	4.26

Nota. Elaboración propia

Esta medida proporciona una comprensión general de cómo se clasifican o perciben las distintas variables en relación con la satisfacción laboral en el Hospital Especializado, indicando un valor central que representa el "punto medio" de esas puntuaciones.

Tabla 2.
Análisis de resultados de la variable satisfacción laboral

Satisfacción laboral	
Variable de Satisfacción laboral	Resultado
Reconocimiento	Estos resultados podrían indicar áreas de mejora en términos de compensación y reconocimiento por el trabajo realizado.
Autonomía	Los trabajadores se sienten relativamente empoderados y con un cierto nivel de control sobre sus tareas y métodos de trabajo
Remuneración	La remuneración moderada podría influir negativamente en la percepción general de satisfacción laboral, mientras que un nivel más bajo de reconocimiento podría generar desmotivación entre los empleados
Ambiente	Sugiere que las condiciones en las que se desarrolla el trabajo son generalmente positivas y favorables

Tabla 3.
Análisis de la regresión lineal múltiple para la eficiencia de los trabajadores

Variable desempeño laboral		
Preparación		
Estadística de la regresión	***Valor***	
Coeficiente de correlación múltiple	0.866	
Análisis de varianza		
Valor critico de F	0.000	
Variable de Satisfacción laboral	***Probabilidad***	***Significancia***
Reconocimiento	0.002	Si
Autonomía	0.006	Si
Remuneración	0.021	Si
Ambiente	0.087	No

Nota. Elaboración propia

Los resultados del análisis de regresión muestran una fuerte y positiva correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores. Esto significa que a medida que la satisfacción laboral aumenta, el desempeño laboral tiende a mejorar. Los aspectos de reconocimiento, autonomía y remuneración han demostrado ser significativamente influyentes en el desempeño laboral, ya que tienen valores de probabilidad (p) de 0.002, 0.006 y 0.021, respectivamente, indicando una relación estadísticamente significativa con el desempeño. Esto sugiere que cuando los empleados se sienten reconocidos, tienen autonomía en su trabajo y están satisfechos con su remuneración, tienden a desempeñarse mejor en sus roles laborales.

Sin embargo, el ambiente laboral no parece tener una relación significativa con el desempeño laboral, con un valor de probabilidad (p) de 0.087. Esto sugiere que la percepción del ambiente laboral no influye significativamente en la eficiencia laboral de los empleados en este contexto específico. En resumen, el reconocimiento, la autonomía y la remuneración parecen ser aspectos críticos para mejorar el desempeño laboral, mientras que el impacto del ambiente laboral en la eficiencia de los trabajadores parece ser menos determinante en esta evaluación.

Tabla 4.
Análisis de la regresión lineal múltiple para la colaboración de los trabajadores

Variable desempeño laboral		
Preparación		
Estadística de la regresión	***Valor***	
Coeficiente de correlación múltiple	0.846	
Análisis de varianza		
Valor critico de F	0.000	
Variable de Satisfacción laboral	***Probabilidad***	***Significancia***
Reconocimiento	0.004	Si
Autonomía	0.082	No
Remuneración	0.001	Si
Ambiente	0.042	Si

Nota. Elaboración propia

El análisis de regresión lineal múltiple revela una relación significativa entre la satisfacción laboral y la colaboración de los trabajadores en el entorno estudiado. La preparación del modelo de regresión muestra un coeficiente de correlación múltiple bastante fuerte de 0.846, lo que sugiere una asociación positiva entre la satisfacción laboral y la colaboración entre los trabajadores.

En detalle, se observa que el reconocimiento, la remuneración y el ambiente laboral están significativamente asociados con la colaboración de los empleados, ya que muestran valores de probabilidad (p) de 0.004, 0.001 y 0.042, respectivamente. Estos resultados indican que cuando los empleados se sienten reconocidos por su trabajo, están satisfechos con su remuneración y perciben un ambiente laboral favorable, tienden a colaborar más efectivamente entre sí en el entorno laboral.

Sin embargo, la autonomía no muestra una asociación significativa con la colaboración de los trabajadores, ya que su valor de probabilidad es de 0.082, lo que sugiere que la autonomía en el trabajo puede no ser un factor determinante para fomentar la colaboración entre los empleados en este contexto específico. En resumen, el reconocimiento, la remuneración y el ambiente laboral parecen ser aspectos fundamentales para promover la colaboración efectiva entre los trabajadores en este entorno, mientras que la autonomía puede no desempeñar un papel tan influyente en la mejora de la colaboración laboral.

Tabla 5.

Análisis de la regresión lineal múltiple para la responsabilidad de los trabajadores

Variable desempeño laboral		
Preparación		
Estadística de la regresión	***Valor***	
Coeficiente de correlación múltiple	0.711	
Análisis de varianza		
Valor critico de F	0.000	
Variable de Satisfacción laboral	***Probabilidad***	***Significancia***
Reconocimiento	0.002	Si
Autonomía	0.010	Si
Remuneración	0.024	Si
Ambiente	0.005	Si

Nota. Elaboración propia

El análisis de la regresión lineal múltiple revela una conexión significativa entre la satisfacción laboral y la responsabilidad de los trabajadores en el contexto examinado. La preparación del modelo de regresión exhibe un coeficiente de correlación múltiple sustancial de 0.711, lo que sugiere una relación positiva entre la satisfacción laboral y la responsabilidad de los empleados.

Se observa que el reconocimiento, la autonomía, la remuneración y el ambiente laboral están significativamente asociados con la responsabilidad de los trabajadores. Los valores de probabilidad (p) para estas variables son 0.002, 0.010, 0.024 y 0.005, respectivamente. Estos resultados indican que cuando los empleados se sienten reconocidos por su trabajo, tienen cierto grado de autonomía en sus tareas, están satisfechos con su remuneración y perciben un ambiente laboral positivo, tienden a asumir mayor responsabilidad en sus funciones laborales.

Estos hallazgos sugieren que el reconocimiento, la autonomía, la remuneración y el ambiente laboral juegan un papel crucial en el fomento de la responsabilidad entre los trabajadores en este entorno particular. Estos aspectos de la satisfacción laboral parecen influir de manera significativa en la disposición de los empleados para asumir responsabilidades adicionales y comprometerse más activamente en sus roles laborales.

Conclusiones

Los resultados revelan una clara relación entre la satisfacción laboral y diferentes aspectos del desempeño de los empleados. Variables como el reconocimiento, la autonomía, la remuneración y el ambiente laboral tienen un impacto significativo en diversas facetas del rendimiento laboral, como la responsabilidad, la colaboración y la eficiencia.

Se identificaron áreas específicas de la satisfacción laboral que tienen una influencia más pronunciada en ciertos aspectos del desempeño. Por ejemplo, la autonomía parece ser un factor esencial para mejorar la colaboración, mientras que el reconocimiento y la remuneración están estrechamente vinculados a la responsabilidad y la eficiencia de los trabajadores.

Las organizaciones deben considerar estrategias específicas para mejorar la satisfacción laboral en aspectos como reconocimiento, autonomía, remuneración y ambiente laboral, ya que estas mejoras podrían tener un impacto directo y positivo en el desempeño general de los empleados.

Eddy Israel CUEVA MORAN

Recomendaciones

Desarrollar e implementar sistemas de reconocimiento para destacar y valorar el buen desempeño, así como políticas de compensación que reflejen de manera justa el trabajo de los empleados, podría fortalecer la satisfacción laboral y, en consecuencia, mejorar el desempeño.

Promover la autonomía en las tareas y proporcionar un ambiente laboral colaborativo y positivo puede mejorar la satisfacción de los empleados, lo que a su vez puede tener un efecto positivo en su nivel de responsabilidad y colaboración.

Implementar encuestas y evaluaciones regulares para identificar áreas de mejora en el ambiente laboral y la satisfacción de los empleados. Estas evaluaciones pueden ofrecer información valiosa para realizar ajustes y cambios que beneficien la satisfacción y el rendimiento laboral de manera continua.

APÉNCICES

Apéndice 1. Cuestionario de la variable: Satisfacción laboral

Cuestionario 1. Escala de satisfacción (Traduc. de "Overall Job Satisfaction" de Warr, Cook y Wall)

	Satisfecho	Mediadamente satisfecho	Ni satisfecho Ni insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Insatisfecho
Condiciones físicas de trabajo					
Libertad para elegir tu propio método de trabajo					
Tus compañeros de trabajo					
Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho					
Tu superior inmediato					
Responsabilidad que se te ha asignado					
Tu salario					
La posibilidad de utilizar tus capacidades					
Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa					
Tus posibilidades de promocionar					
El modo en que tu empresa está gestionada					
La atención que se presta a las sugerencias que haces					
Tu horario de trabajo					
La variedad de tareas que realizas en tu trabajo					
Tu estabilidad en el empleo					

Apéndice 2. Cuestionario de la variable: Desempeño laboral

Cuestionario 2. Ficha de recolección para el desempeño laboral

	Siempre 5	Casi siempre 4	Algunas veces 3	Muy pocas veces 2	Nunca 1
Productividad Laboral					
¿Logra eficientemente las tareas asignadas?					
¿Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización?					
¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?					
¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la organización?					
Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización?					
Eficacia					
¿Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos?					
¿Usted cumple con las tareas asignadas?					
¿Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?					
¿Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad?					
¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?					
Eficiencia laboral					
¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación en su trabajo?					
¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno?					
¿Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo?					

Cueva Moran Eddy Israel

I. BIBLIOGRAFÍA

Acevedo, S., & Palomino, G. (2023). *SATISFACCIÓN LABORAL EN RELACIÓN CON LA SALUD MENTAL POSITIVA POST PANDEMIA EN ENFERMERAS DEL DEPARTAMENTO DENEONATOLOGÍA. HOSPITAL BELÉN DE TRUJILLO 2022.* Trujillo: UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO.

Álvarez, T. (2010). MODELO ANALÍTICO DE FACTORES PSICOSOCIALES EN CONTEXTOS LABORALES. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 95 - 137.

Bastardo, N. (2014). *Satisfaccion laboral del personal administrativo de la Uinversidad Experimental de Guayana, Venezuela.* Guayana: Universidad Nacional Experimental de Guayana.

Boada, N. (2019). *SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES OPERATIVOS EN UNA PYME DE SERVICIOS DE SEGURIDAD PERUANA EN 2018.* Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.

Boda, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 75 - 103.

Bustamante & Paredes. (2021). GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN BANCOS DE GUAYAQUIL. *Journal of the Academy*, 44 - 61.

Chincay, L., & Cusicanqui, I. (2022). Propuesta de mejora de la satisfacción laboral en el área administrativa de una empresa importadora en Lima (2020). *INNOVA Research Journal, ISSN 2477-9024*, 77 - 95.

Cienfuegos, B. &. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado* , 109 - 121.

Cruz, H. d. (2022). MPORTANCIA DE LA SEGURIDAD, SALUDOCUPACIONAL Y VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN EMPRESAS ECUATORIANAS: NCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria*, 98 - 112.

Escobedo & Quiñones . (2020). *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019.* Lima: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ .

García, P. (2020). *El rol de la satisfacción personal sonbre la satisfacción laboral de los trabajadores y su influencia sobre el compromiso con la tarea y el compromiso con la organización.* Pamplona: Universidad de Navarra.

Guerrero & Manosalvas. (2021). La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios Vol. 11 Núm. 2*, 235 - 365.

Hannoun, G. (2011). *Satisffación laboral.* Cuyo: Universidad Nacional de Cuyo.

Lluncor & Cacho. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Pakamuros*, 1 - 8.

Luján, G. y. (2007). Satisfacción laboral del personal de salud. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 63 - 62.

Mora & Mariscal. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1 - 11.

Nahar, H. R. (2013). The Relationship of Job Satisfaction, Job Stress, Mental Health of Government and Non-Government Employees of Bangladesh. *Psychology, Vol.4 No.6, June 11*, 520 - 525.

Nava & Brito . (2019). ENTUSIASMO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE SALUD DE BAJA CALIFORNIA, MÉXICO. *Academia Journals*, 1981 - 1986.

Navas, D. (2023). *Desempeño y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Municipal Bicentenario de Guayaquil 2022.* Guayaquil: Universidad César Vallejo.

Noboa Salazar, J. (2019). RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 1 - 24.

Ordoñez, M. (2021). *FACTORES ASOCIADOS A LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL OBSTETRA EN EL HOSPITAL TINGO MARÍA JULIO-DICIEMBRE, 2017.* HUÁNUCO: UNIVERSIDAD DE HUANUCO.

Pérez, J., & Fidalgo, M. (1999). *NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción.* Madrid: Ministerio de Trabajo y asuntos sociales España.

Randstad, W. (2019). *La satisfacción laboral en España cae tres puntosen un año y se sitúa por debajo de la media europea.* Madrid: Randstad.

Salazar, L. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Job satisfaction and labor performance*, 47 - 67.

Vallellano, M. (2019). *La satisfacción laboral en profesiones asistenciales: de la investigación comparativa en Trabajo Social a una propuesta de intervención.* Madrid: UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID.

Viamontes, G. (2010). SATISFACCIÓN LABORAL. UNA APROXIMACIÓN TEÓRICA. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 1 - 12.